

УДК 331.108:621.31(571.51)

## **ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ЭНЕРГОПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ФИЛИАЛА «МРСК СИБИРИ» - «КРАСНОЯРСКЭНЕРГО»**

**Опрышко А.С.**

**Научный руководитель – доцент, к.э.н. Шадрина И.В.**

***Сибирский федеральный университет***

Действующая в течение многих десятилетий плановая экономическая система ограничивала возможности предприятий, а также предъявляла определенные требования к кадрам. Рыночная экономика зачастую предъявляет к квалификации специалистов более высокие требования, чем плановая. Так руководители должны разрабатывать и рекомендовать эффективную стратегию, ориентированную на рыночные критерии, обеспечивать постоянное обновление продукции, создавать благоприятную организационную культуру.

Успешное развитие предприятия связано со значительным повышением продуктивности ресурсов и ростом производительности труда. Менеджеры предприятия должны быть вооружены различными методиками по оценке эффективности различных ресурсов и, в первую очередь, кадрового персонала предприятия.

В современных условиях развития экономики ключевым фактором, обеспечивающим стабильное развитие предприятий и организаций, является кадровое обеспечение. Повышение качества кадров также представляет собой необходимое условие обеспечения стабильного развития Российской Федерации и перевода экономики на инновационный путь развития. Данная задача невозможна без проведения в жизнь на предприятиях, целенаправленной, рациональной социальной политики.

Был произведен анализ основных направлений политики одного из ведущих предприятий Красноярского края, филиала ОАО «МРСК Сибири» - «Красноярскэнерго».

Основная цель кадровой политики филиала — это обеспечение филиала персоналом в необходимом количестве и необходимой квалификации для решения задач, стоящих перед энергосистемой.

Приоритетными направлениями являются:

Обеспечение филиала работниками основных производственных профессий и производственными менеджерами среднего звена, в том числе за счет планирования потребностей предприятия в названных работниках.

Привлечение и удержание молодых специалистов, сотрудничество с профильными высшими и профессионально-техническими учебными заведениями.

Развитие системы обучения персонала, повышение квалификации производственных менеджеров в области современных методов управления производственной деятельностью.

Планирование и целенаправленная подготовка кадрового резерва на ключевые должности филиала.

Стратегия филиала в области управления персоналом реализуется через такие основные процессы как: планирование и отбор персонала (прогнозирование потребности, набор персонала, кадровый резерв, ротация); обучение и развитие

персонала (профессиональное обучение, обучение менеджеров, специальные проекты); мотивацию персонала; развитие корпоративной культуры (коммуникации, ценности, нематериальная мотивация).

Основные задачи при работе с персоналом филиала заключаются в создании и поддержании на необходимом уровне: кадровой безопасности (воспроизводство рабочих основных производственных профессий и производственных менеджеров среднего звена, повышение квалификации менеджмента, подготовка кадрового резерва, создание оптимальной возрастной структуры персонала); кадровой стабильности (создание условий для закрепления опытных и эффективных кадров, преемственности кадров); эффективной кадровой политики по направлениям (подбор, оценка и обучение персонала); оптимального профессионального штата работников; сбалансированной организационной структуры; сильного управленческого состава; сбалансированной и конкурентоспособной системы оплаты труда и мотиваций; четко организованных бизнес-процессов и внутренних коммуникаций между структурными подразделениями филиала; корпоративной культуры и лояльности персонала.

Произведенный анализ энергопредприятия по статистическим данным за последние три года выявил следующие особенности:

Пропорции по категориям работников практически не изменились. Доля работающей молодежи до 25 лет возросла на 2,36%, что связано с политикой филиала по привлечению молодых кадров в энергетику, доля работников от 25-35 лет увеличилась на 1,8%, а работников от 35-45 лет осталась практически неизменной (увеличение на 0,2%), доля работников в возрасте от 45 лет и до пенсионного возраста уменьшилась на 2,9%. Средний возраст работников в нынешнем году впервые за последние несколько лет снизился с отметки 42 года до 41,41. Что свидетельствует о положительной тенденции омоложения персонала и увеличении трудового потенциала предприятия.

Также повышает авторитет предприятия значительное превышение числа принятых над уволенными работниками, а также заполнением вакансий и повышением укомплектованности персонала. Что свидетельствует о повышении конкурентоспособности предприятия.

За рассматриваемый период более чем в три раза снижена общая текучесть персонала, и почти в 2 раза снижена активная текучесть. Снижение общей текучести персонала связана с процессами масштабной реорганизации персонала, проводимых на предприятии, а снижение активной текучести — одна из приоритетных задач на ближайшие годы. Достигнуто благодаря проведению ряда мер, включающих проведение разъяснительной работы с персоналом, успешным коллективным переговорам и, несмотря на тяжелую финансовую ситуацию на предприятии, сохранение социальной программы.

Анализируя анкетирование, проводимое на предприятии в нынешнем году, среди производственного коллектива предприятия, можно сделать вывод, что наиболее важными аспектами рабочего процесса на предприятии являются: оплата труда, интенсивность и продолжительность труда, отношение вышестоящего руководства, взаимоотношения в трудовом коллективе. По выявленным аспектам, проводится аналитическая работа специальной комиссии, с помощью которой будет произведено усовершенствование вышеуказанных аспектов.

Для дальнейшего снижения уровня текучести на предприятии проводятся следующие мероприятия: организация регулярных встреч руководства с сотрудниками в рамках совместных круглых столов и совещаний; разработка и проведение адаптационных мероприятий с вновь принимаемыми сотрудниками; разработка предложений по повышению оплаты труда для должностей с неконкурентоспособной

заработной платой; проведение корпоративных спортивных и культурно-массовых мероприятий, направленных на повышение лояльности персонала.

По итогам работы за последний год среднемесячная заработная плата в филиале в сравнении с соответствующим периодом прошлого года выросла на 3,9%. Среднемесячный доход работников увеличился на 3,4%.

Рост уровня заработной платы работников обусловлен следующими причинами: индексацией минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда; рост средней заработной платы по отношению к уровню прошлого года составил 3,9%.

Также выявлены положительные тенденции в росте производительности труда. Это обусловлено следующими факторами: оптимизацией численности персонала; приростом выручки филиала.

В филиале в течении последнего года проводилась целенаправленная работа по повышению уровня образования работников. Для достижения данной цели проводились следующие мероприятия: привлечение на работу квалифицированных кадров (при подборе кандидатов на вакантные должности отдавалось предпочтение кандидатам, имеющим необходимый уровень профильного образования); проведен очередной набор студентов на профильные специальности ВУЗов и СУЗов с последующим трудоустройством в филиале; выделены целевые бюджетные места для подготовки рабочих филиала по профильным специальностям в СУЗах края.

За последний отчетный год количество работников, имеющих высшее, среднее и начальное профессиональное образование выросло на 1,3% по сравнению с предшествующими периодами.

В нынешнем году проводилось обучение персонала по следующим направлениям: руководители - «управление», «промышленная безопасность», «профпереподготовка»; специалисты - «промышленная безопасность», «техника и технология», «информационные технологии»; рабочие — приоритетное обучение, по соответствующим профилям работы, специальностям.

Также была проведена организация работы по формированию и подготовке кадрового резерва. Тем самым удалось увеличить уровень обеспеченности ключевых должностей кадровым резервом на 14,5%.

Так же полным ходом идут мероприятия, посвященные культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе. В исследуемом году были проведены турниры по различным видам спорта между работниками филиала, отмечаются различные праздники и юбилеи, проводятся конференции и научные симпозиумы. Полным ходом идет организация детского оздоровительного отдыха и многое другое.

За последний год были разработаны и выполнены мероприятия для организации охраны труда и здоровья работников. Основные из них это: психофизическое обследование оперативного персонала; предварительные, периодические и медицинские осмотры; приобретение медицинских препаратов; аттестация рабочих мест по условиям труда; организация санаторно-курортного лечения.

Данные меры несомненно позволят комплексно освоить кадровый потенциал работников, что приведет к повышению профессионального уровня работников, улучшению их физического и морального здоровья, слаженности коллектива, развития и использования их творческого потенциала на благо организации.

Внедрение рациональной социальной политики будет способствовать повышению отдачи от отдельных работников и коллективов в целом, что позволит получить экономический эффект не только на уровне отдельной организации, но и для региона в целом.